

Ein Schlüssel zum Erfolg: Werteorientierte Führung

Andrea Gutmann erklärt, warum ein uniformer Führungsstil nicht mehr funktioniert, dass eine „werteorientierte Führung“ nicht kompliziert ist und wie die Generation der „Digital Natives“ den Arbeitsmarkt verändert.

20.07.2017, 15:11



© GUTMANN

Andrea Gutmann ist seit 2011 als Beraterin selbstständig und berät Einzelpersonen und Unternehmen - mit dem speziellen Fokus auf Berufsorientierung.

Inwiefern hat sich die Rolle und Bedeutung der Bedürfnisse im Rahmen der Arbeit gewandelt?

Diente die Arbeit früher dem Ernähren der Familie, stehen heute andere Bedürfnisse im Vordergrund. Diese Bedürfnisse sind individuell und sehr unterschiedlich. Was ich in meiner Beratungstätigkeit altersunabhängig feststellen kann, ist, dass das Bedürfnis, einen Beitrag zu leisten, mitzugestalten, Sinn in einer Tätigkeit zu finden, und selbstbestimmt zu arbeiten, an Bedeutung gewinnt.

Wie können Unternehmer auf diese sich ändernden Rahmenbedingungen reagieren und ihre Mitarbeiter motivieren?

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels rücken Mitarbeiter immer mehr in den Fokus. Führungskräfte sind gefordert, auf diese einzugehen, empathischer, individueller und werteorientiert zu führen. Ein uniformer Führungsstil wie anno dazumal funktioniert nicht mehr.

Was bedeutet der Begriff „werteorientierte Führung“ in diesem Zusammenhang?

Wer einen nachhaltigen Unternehmenserfolg erreichen möchte, muss seine Unternehmenswerte klar darstellen und diese auch konsequent leben und zudem die Balance mit den persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter für einen für sie erfüllenden Job finden. Klingt kompliziert, ist aber ganz einfach und zudem sehr effizient. Ein erster Abgleich zum Thema Werte, und zwar in beide Richtungen, sollte schon im Einstellungsprozess stattfinden.

Daneben hat vor allem die Digitalisierung einen enormen Einfluss auf unsere Arbeitswelt...

Die Digitalisierung verändert nicht nur die Rahmenbedingungen in unserer Arbeitswelt – die Technik ermöglicht uns, zumindest Teile unserer Arbeit, überall und jederzeit zu verrichten. Auch unser Arbeitsmarkt wird sich massiv verändern: Viele Jobs werden verschwinden, insbesondere im Bereich der Dienstleistungsberufe. Neue Berufsbilder werden entstehen. Ich sehe es somit nicht als Bedrohung, sondern als Chance, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Unternehmen, sich weiterzuentwickeln.

Um für die Zukunft (der Arbeit) gerüstet zu sein, braucht es aber auch bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen...

In Zukunft können wir uns nicht mehr darauf verlassen, dass uns unsere Ausbildung durch den Beruf trägt. Wir werden uns im Laufe unserer beruflichen Laufbahn immer wieder neu orientieren und definieren müssen. Wichtige Kompetenzen sind somit der Umgang mit Veränderung und Komplexität, Lernfähigkeit, interdisziplinäres Denken und natürlich soziale Intelligenz, mehr als je zuvor.

Und wie können Unternehmen aus diesen neuen Voraussetzungen das „Beste“ machen?

Offenheit ist gefragt und Agilität, in Bezug auf die Geschäftsmodelle, aber auch im Umgang mit und im Einsatz von Mitarbeitern. Bringt ein Mitarbeiter die eben genannten Kompetenzen der Zukunft mit, kann er sich schnell in neue Arbeitsfelder einarbeiten.

Mit der sogenannten Generation Y – den heute 18- bis Anfang-30-Jährigen ist eine Generation mit einem neuen Verständnis von Arbeit und Freizeit auf dem Arbeitsmarkt tätig. Was heißt das für die Unternehmen?

Wir können generell einen Wertewandel feststellen, hin zu flexiblem Arbeiten, Selbstbestimmung etc., das heisst für Unternehmen es gibt viel zu tun! Treiber dieses Wandels ist aber nicht an vorderster Front die Generation Y, sondern vor allem der technologische Fortschritt, ein Leben im Wohlstand und genauso die Älteren. Der Wertewandel hat kein Alter und keine Buchstabenanzuordnung. Keine der beschriebenen Generationen - die Z steht auch schon in den Startlöchern - kann über einen Kamm geschert werden. Bedürfnisse sind und bleiben sehr individuell. Das stelle ich jeden Tag mit meinen Kunden fest.

So verändern sich auch die Unternehmen durch den Einfluss der „Digital Natives“...

Viele Unternehmen haben das Thema „modernes Arbeiten“ auf der Agenda, aber wenn wir genauer hinsehen, beschäftigen sie sich nur sehr oberflächlich damit, wie z.B. durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Hier ist ein ganzheitlicher Ansatz gefragt, es gilt die Unternehmens- und Führungskultur kritisch zu hinterfragen, Vertrauen und Transparenz sind dabei essenziell.

Danke für das Gespräch!

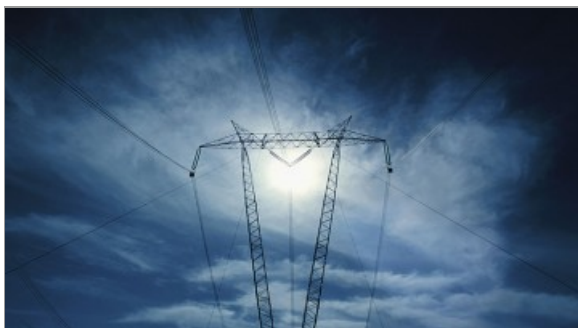


Zur Person: Andrea Gutmann (1973) durchlief eine internationale Konzernkarriere in der Luft- und Raumfahrt bevor sie sich beruflich komplett neu orientierte. Genau dieses Thema macht sie nun selbst zum Inhalt ihrer Beratungstätigkeit. Seit 2011 entwickelt sie mit ihrer Firma „plan a“ in Einzelberatungen neue berufliche Perspektiven für Personen auf der Suche, und berät Mitarbeiter von Unternehmen im Kontext eines Trennungsprozesses und der Karriereplanung. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Thema Frauenförderung individuell und in Unternehmen.

➤ www.plan-ag.net

➤ www.womenizing.com

Das könnte Sie auch interessieren



Unnötige Rufe nach Preiserhöhungen

Kommentar von Mag. Marco Tittler, Leiter der Wirtschaftspolitischen Abteilung in der WKV ➤ mehr



„Erklärung zur Tabuzone ist keine vorausschauende Idee“

Landesstatthalter Rüdiger nimmt im Interview Stellung zur Debatte um die Landesgrünzonen. ➤ mehr



Bildungssystem: Richtungsweisender Beschluss

Kommentar von Hans Peter Metzler, Präsident der Wirtschaftskammer Vorarlberg → [mehr](#)